

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI (Kasus Pada Karyawan Pada PT.Sucofindo Cabang Dumai)

Oleh :

Astri Lona Putri

Astrilonaputri@gmail.com

Pembimbing : Kasmiruddin, M.Si,

**Jurusan Ilmu Administrasi-Prodi Administrasi Bisnis- Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Kampus Bina Widya Jl. HR. Soebrantas Km. 12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293 – Telp/Fax (0761) 63277**

ABSTRACT

Application of Motivation is critical in determining the success of the company . High or absence of organizational commitment in self- employees are also caused by a leadership style that is applied in a company . If a leader's motivation according to the situation faced by the company, it will create a more conducive business climate and ultimately the commitment of employees in the company formed even increased . And so the goal can be achieved with good company. The purpose of this research study is to determine the form of motivation applied to the PT.Sucofindo Subdivision Dumai to know how commitment the organization to PT.Sucofindo Subdivision Dumai and to determine the relationship of motivation and organizational commitment on administration Departement PT.Sucofindo Subdivision Dumai . In analyzing this study used a statistical technique and model used in this study is the Spearman Rank Correlation .

Based on the results of the questionnaire data processing obtained results show that there is a strong relationship between motivation and organizational commitment on the PT.Sucofindo Subdivision Dumai, where the calculation results obtained from the correlation coefficient of 0.730 and hypotheses obtained by calculating t table value of 1.708 with df : 25, and $\alpha = 0.05$, and t value of 5.340 . Thus H_0 is rejected and H_a is accepted , this means motivation has a significant relationship with organizational commitment on the PT .Sucofindo Subdivision Dumai .

Thus it can be seen that the motivation has sizable relations with the organization's commitment to the PT.Sucofindo Subdivision Dumai.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, responsibility.

I. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Dalam pembuatan serta penerapan sector perekonomian sector yang terpenting serta menjadi salah satu focus oleh pemerintah dalam berbagai penerapan kebijakan sangat penting guna mencapai sebuah

kesejahteraan. Sehingga dengan pentingnya sector perekonomian maka di dalam setiap pembuatan serta penerapan kebijakan harus memperhatikan serta mempertimbangkan segala aspek yang ada,

yang kemungkinan dapat mempengaruhinya, baik hal itu bersifat positif maupun yang akan bersifat negatif.

Menghadapi perkembangan dunia ekonomi yang sangat semakin meningkat pada saat ini, maka pertumbuhan perusahaan-perusahaan kecil maupun perusahaan besar yang ada di Indonesia sangatlah tinggi. Hal ini dapat dilihat dengan pertumbuhan perusahaan-perusahaan baik itu perusahaan kecil menengah hingga perusahaan besar yang diperkuat oleh berbagai factor pendukung yang baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Berdirinya berbagai bentuk perusahaan pada saat ini diharapkan dapat menyerap tenaga kerja yang membutuhkannya sehingga akan terwujudlah masyarakat yang adil dan makmur. Tercapainya tujuan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kinerja para karyawan atau bawahan perusahaan tersebut, hal ini dikarenakan dari kinerja para karyawan merupakan inti pokok dari sebuah perusahaan yang menjalankan segala aktivitas kerja perusahaan. Sehingga di butuhkan kinerja karyawan yang baik dan maksimal.

Perusahaan jasa dalam jangka waktu dekat ini semakin lama kian meningkat mengingat akan kebutuhan masyarakat akan pelayanan di bidang jasa ini, terutama dalam bidang usaha maupun untuk kegiatan pemerintahan. Hal ini terlihat dari penggunaan akan perusahaan jasa yang lebih menonjol di berbagai aspek, sehingga perkembangan usaha perusahaan jasa terbilang dalam cangkupan atau termasuk kedalam perusahaan-perusahaan besar. Dalam hal ini perusahaan jasa tentu sangat perlu untuk memperhatikan perkembangan serta kualitas kinerja dan sumber daya manusia yang akan menjadi bagian perusahaannya.

Sebuah perusahaan perlu memperhatikan aspek sumber daya manusia terutama aspek

pemberian motivasi kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu penentu kinerja di dalam sebuah perusahaan. Hal ini tentu merupakan pertimbangan bagi setiap perusahaan dengan merekrut sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga lebih memudahkan dalam pembinaan kerja serta dapat bekerja dengan baik pada sebuah perusahaan. Mengelola sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia sebagai pangkuan tentang pentingnya tenaga kerja di dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan pengorganisasian dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan secara efektif bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Dengan demikian sumber daya manusia yang berkualitas adalah penentu bagi kinerja sebuah perusahaan.

Sebuah organisasi yang memperhatikan kinerjanya akan memiliki kualitas kinerja yang baik, dalam hal ini tentunya tidak terlepas dari prestasi kerja para karyawannya. Sebuah sikap yang di miliki yaitu dimana sikap dan perilaku para karyawan yang menunjukkan sikap yang loyal serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Sikap dan kualitas karyawan dapat dilihat dari kinerja yang diberikan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan diharapkan nantinya akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi serta kualitas kinerja yang baik. (Hayon : 3)

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan serta untuk meningkatkan prestasi karyawan, dalam memberikan atau dorongan sehingga menimbulkan sebuah tindakan. motivasi tidak hanya dari pimpinan saja (eksternal) tapi terdapat juga pada karyawan (internal) yang digunakan untuk memperlancarkan pekerjaan yang ada. Dengan motivasi dari diri maupun pimpinan para karyawan maka tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut akan tercapai dengan baik, sehingga prestasi karyawan menjadi lebih meningkat.

Tidak hanya motivasi yang dibutuhkan dalam penerapan kinerja sebuah perusahaan tetapi sebuah komitmen organisasi yang jelas juga dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. Hal ini berkaitan terhadap penerapan pimpinan dalam memberikan arahan yang sesuai dengan komitmen yang telah ditetapkan. Pimpinan yang baik akan mampu memberikan motivasi yang bisa membuat para karyawan mampu mengikuti komitmen yang telah dimiliki oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Sehingga untuk mencapai hasil akhir dari perusahaan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berprestasi serta berkualitas. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka akan mempermudah pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

Kota Dumai sebagai yang berbentuk Pemerintah Daerah Kota (Pemda) sedang giat untuk tumbuh dan berkembang, merupakan salah satu kota bagian Provinsi Riau yang sedang sibuk dalam membangun sarana dan prasarana pemerintahan umum. Dengan demikian penting bagi Perusahaan besar maupun kecil untuk membangun infrastruktur tersebut.

Dengan berkembangnya Kota Dumai, Maka banyak pendatang baru yang masuk ke kota Dumai. Dengan demikian banyak tenaga kerja yang terampil dan tenaga kerja non terampil yang dapat dimanfaatkan dalam usaha perburuhan. Hal ini terkait juga dengan banyaknya perusahaan besar yang ada di kota Dumai.

Kota Dumai sebagai yang berbentuk Pemerintah Daerah Kota (Pemda) sedang giat untuk tumbuh dan berkembang, merupakan salah satu kota bagian Provinsi Riau yang sedang sibuk dalam membangun sarana dan prasarana pemerintahan umum. Dengan demikian penting bagi Perusahaan besar maupun kecil untuk membangun infrastruktur tersebut.

Kota Dumai merupakan salah satu jalur lintas antar negara tetangga yang melakukan ekspor dan impor barang, sehingga sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa ini akan berpengaruh terhadap pendapatan masyarakat Dumai.

Dengan berkembangnya Kota Dumai, Maka banyak pendatang baru yang masuk ke kota Dumai. Dengan demikian banyak tenaga kerja yang terampil dan tenaga kerja non terampil yang dapat dimanfaatkan dalam usaha perburuhan. Hal ini terkait juga dengan banyaknya perusahaan besar yang ada di kota Dumai.

PT. Superintending Company of Indonesia (Persero), atau lebih populer disingkat SUKOFINDO, adalah sebuah BUMN Indonesia yang bergerak dalam bidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian, dan pengkajian. Saat ini 95% saham Sukofindo dimiliki Pemerintah Republik Indonesia, dan 5% oleh SGS. Pemerintah merencanakan privatisasi Sukofindo Pada tahun 2008.

Keanekaragaman jasa-jasa Sukofindo dikemas secara terpadu, jaringan kerja Laboratorium, cabang dan titik layanan di berbagai Kota di Indonesia serta didukung

oleh 2.646 tenaga profesional yang ahli dibidangnya.

Sucofindo didirikan pada tanggal 22 oktober 1956 sebagai perusahaan inspeksi pertama di Indonesia yang 59% sahamnya dikuasai oleh Negara Republik Indonesia dan 5% dikuasai oleh Societe Generale de Surveillance (SGS) Holding, SA. Inspeksi adalah pemeriksaan kritis terhadap sesuatu yang diarahkan ke beberapa tujuan yang telah ditentukan. Inspeksi ini adalah membandingkan dan menentukan kesesuaian suatu produk dengan spesifikasinya.

Keanekaragaman jenis jasa perusahaan dikemas secara terpadu, didukung oleh tenaga profesional yang ahli di bidangnya, kemitraan usaha strategis dengan beberapa institusi internasional serta jaringan kerja laboratorium, cabang dan titik layanan yang tersebar di berbagai kota di Indonesia telah memberikan nilai tambah terhadap layanan yang diberikan perusahaan.

Berawal dari perkembangan kegiatan perdagangan terutama terhadap komoditi pertanian, kelancaran arus barang dan pengamanan devisa Negara dalam perdagangan ekspor-impor, kemudian melalui kreatifitas, Sucofindo melakukan inovasi jasa-jasa baru pada basis kompetensinya dengan perkembangan kebutuhan dunia.

Seiring dengan perkembangan zaman saat ini perusahaan Sucofindo berkembang membuka beberapa cabang di beberapa wilayah yang ada di Indonesia, salah satunya yang berada di Riau yakni di Kota Dumai, Kota Dumai merupakan salah satu kota yang sedang berkembang dalam sektor industri, PT. Sucofindo Cabang Dumai bergerak di bidang surveyor, inspeksi, dan sertifikasi jasa.

Pengalaman dibidang inspeksi, supervisi, pengkajian dan pengujian menjadi modal utama dalam mengembangkan usaha menjadi perusahaan inspeksi terbesar

nasional, melalui pendekatan manajemen terpadu, perusahaan bertekad untuk senantiasa meningkatkan kemampuan daya saingnya untuk menghadapi pangsa pasar global, serta Pengalaman di bidang inspeksi, supervisi, pengkajian, dan pengujian menjadi modal utama dalam mengembangkan usaha menjadi perusahaan inspeksi nasional terbesar di Indonesia. Melalui pendekatan manajemen terpadu.

Inspeksi kualitas dan kuantitas produk pada tiap tahapan produksi untuk memastikan terpenuhinya kondisi yang dipersyaratkan dalam suatu transaksi. Kegiatan ini umumnya bertujuan melindungi kepentingan pihak-pihak yang bertransaksi dan atau memastikan dipenuhinya standar teknis yang berlaku bagi produk/komoditas yang diperdagangkan. Kami juga menyediakan layanan audit guna memastikan kapasitas dan kemampuan calon pemasok serta untuk mengurangi risiko usaha dalam kegiatan perdagangan, investasi maupun industri pertambangan minyak dan gas bumi. Sertifikat yang kami terbitkan dapat digunakan sebagai pemenuhan persyaratan L/C.

Melakukan usaha dibidang jasa survey dan inspeksi serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perseroan untuk menghasilkan barang dan atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan atau mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas. Selain kegiatan usaha utama Sucofindo dapat melakukan kegiatan usaha dalam rangka optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk jasa penyewaan dan pengusahaan sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan.

Jasa pelayanan PT. SUCOFINDO dimulai dari proses awal dan berkesinambungan hingga akhir dari satu transaksi bisnis dalam beberapa sector anatara lain sector industry dan pertanian,

system mutu, transportasi, lingkungan dan asuransi. Dengan dukungan dari tenaga ahli yang berpengalaman di berbagai bidang, jaringan yang luas, fasilitas laboratorium modern yang berada di beberapa kota besar, mitra bisnis yang bertaraf internasional dan telah mendapat akreditasi dan sertifikasi. Itu semua merupakan jaminan mutu pelayanan dari PT. SUCOFINDO.

PT. SUCOFINDO, secara konsisten memegang prinsip yang akurat, handal, tepat waktu dalam memberikan solusi yang berkualitas dalam melayani kebutuhan para pelanggannya yang menggunakan jasa-jasa dari PT. SUCOFINDO, khususnya dalam memasuki era globalisasi dimana persaingan menjadi lebih kompetitif.

Alasan peneliti meneliti di PT. sucofindo Cabang Dumai karena di Dumai ini merupakan salah satu cabang yang ada di Riau dan merupakan salah satu cabang yang memiliki masalah yang sesuai dengan kajian ini, sehingga menarik minat peneliti untuk meneliti di PT. Sucofindo Cabang Dumai ini. serta mempermudah penelitian karena perusahaan terletak pada kota tempat tinggal penulis.

Dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan dalam menjalankan aktifitas kerja guna mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini perusahaan memerlukan sebuah perencanaan tenaga kerja yang sesuai dan tepat, sehingga dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta pengawasan yang efektif disegala bidang kerjanya. Seluruh bagian perusahaan yang menyangkut pelaksanaan, pelayanan komunikasi dilaksanakan seluruh karyawan.

Fenomena yang terjadi di lapangan mengenai komitmen yang ada :

- Masih kurangnya kecocokan nilai karyawan dengan perusahaan,
- Masih kurangnya kepedulian karyawan terhadap perusahaan

- Masih kurangnya tingkat loyalitas para karyawan terhadap perusahaan.

Hal ini dapat terlihat pada absensi yang kian meningkat setiap tahunnya pada PT.Sucofindo Cabang Dumai.

PT.Sucofindo cabang Dumai merupakan perusahaan inspeksi yang menyediakan pelayanan jasa pada bidang inspeksi, surveyor, sertifikasi jasa. Sebagai perusahaan pelayanan jasa yang ada di Dumai, maka PT. Sucofindo harus mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Dalam hal ini PT. Sucofindo cabang Dumai memiliki pesaing untuk wilayah Dumai yaitu PT.Surveyor Indonesia (SI) yang berada di Jalan Yos Sudarso Dumai – Riau.

2.Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian motivasi pada PT. Sucofindo cabang Dumai ?
2. Bagaimana hubungan pelaksanaan pemberian motivasi dengan komitmen organisasi yang telah diterapkan oleh PT. Sucofindo cabang Dumai ?

3.Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pemberian dan menganalisis pelaksanaan pemberian motivasi kepada karyawan.
2. Untuk mengetahui pemberian dan analisis komitmen organisasi pada karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan motivasi dengan komitmen organisasi.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Sucofindo Cabang Dumai
Berguna sebagai bahan masukan yang bermanfaat dan tambahan informasi bagi perusahaan dalam

kegiatan motivasi dan komitmen organisasi.

b. Bagi Peneliti

Sebagai bahan penambah wawasan dalam pemahaman mengenai motivasi dengan komitmen organisasi.

c. Bagi pihak yang berkepentingan

Sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya terhadap permasalahan yang sama dan sebagai pendalaman pemahaman dan aplikasi dari serta sumbangan bagi pengembangan

II. Landasan Teori

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti “Dorongan atau Daya Penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Motivasi dapat juga dikatakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Marihot (2002), mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut : “faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras”. Sedangkan Manulang (2000) mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain.

David C. McClelland menunjukkan bahwa motif yang kuat untuk berprestasi-keinginan untuk berhasil atau unggul dalam situasi menjalankan tugas-tugasnya. Dalam hal ini (STONER, James A.F) Menyebutkan bahwa orang yang motif berprestasinya tinggi bercirikan :

1. Bertanggung jawab

ilmu pengetahuan yang khususnya pada pemahaman terhadap teori organisasi dan manajemen, kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan statistik.

- **Manfaat Teoritis**

a. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini berguna sebagai sumbangan pengetahuan mengenai masalah hubungan motivasi dengan komitmen organisasi.

Seseorang yang memiliki motif prestasi yang tinggi lebih cenderung suka akan memikul sebuah tanggung jawab yang tinggi untuk memecahkan masalah.

2. Berani menerima risiko.

Dalam segi risiko seseorang yang memiliki motif prestasi yang tinggi mereka cenderung menetapkan masalah-masalah yang agak sulit untuk diri mereka sendiri dan memperhitungkan risiko untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

3. Mencari umpan balik (feed back)

Dengan sikap yang berani dalam pengambilan risiko dan bertanggung jawab maka mereka yang memiliki motif prestasi yang tinggi mereka sangat menilai umpan balik untuk melihat sejauh mana mereka telah bertindak tepat.

Dengan demikian mereka yang memiliki motif berprestasi yang tinggi cenderung sangat dimotivasi oleh situasi kerja yang bersaing dan penuh tantangan, sebaliknya, orang yang mempunyai motif yang rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang kompetitif dan penuh tantangan.

Ada bukti yang kuat mengenai korelasi antara motif berprestasi yang tinggi dan kinerja yang tinggi. Misalnya, McClelland sendiri mengalami bahwa orang

yang berhasil dalam kedudukan yang kompetitif, motivasi prestasinya rata-rata diatas baik. Manajer yang yang berhasil,

Pengertian Komitmen

Richard M.Steers (1985) mendefinisikan komitmen sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai) keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan) dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang wirausaha terhadap perusahaannya. Steers berpendapat bahwa komitmen merupakan kondisi dimana wirausaha sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran perusahaan.

Porter (Mowday, dkk, 1982) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan keterlibatan dirinya.

Hal ini dapat dilihat/ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh – sungguh atas nama organisasi
3. Keinginan untuk mempertahankan usahanya.

Menurut L. Mathis – Jhon H. Jackson, Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama pada akhirnya tercermin pada ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Griffin mengungkapkan bahwa komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi.

Cut Zurnali (2010) dan S.G.A Smeenh, et al mendefinisikan bahwa komitmen organisasional dengan mengacu pada pendapat-pendapat Meyer dan Allen (1993), Curtis and Wright (2001) dimana komitmen organisasional didefinisikan

sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasinya/implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi .

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. (Fred Luthans, 2006)

Desler memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan : (Fred Luthans, 2006)

- a. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis,memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- b. Memperjelas dan mengomunikasikan misi anda. memperjelas misi dan ideologi; berkarisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai status dan pelatihan; membentuk tradisi.
- c. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- d. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- e. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun

pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Luthans (2005) menjelaskan, bahwa meskipun kepuasan kerja mendapat lebih banyak perhatian dibanding semua sikap yang berhubungan dengan pekerjaan, namun komitmen organisasional juga semakin banyak dibahas dalam buku perilaku organisasional.

Sebagai suatu sikap, maka Luthans (2005) menjelaskan, bahwa komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota pada suatu organisasi tertentu;
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi;
3. Keyakinan tertentu, kemampuan untuk penerimaan nilai serta tujuan yang ditetapkan organisasi.

Artinya, komitmen organisasional menggambarkan tentang seberapa royal seorang karyawan terhadap organisasinya. Sikap setia terhadap organisasi ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki keyakinan terhadap kemajuan organisasi, kesediaan untuk tetap menerima nilai-nilai bersama, dan penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan organisasi. Dalam dunia pekerjaan, komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan isu yang penting. Bagi masing-masing pihak dalam organisasi, baik pekerja maupun pengusaha, penting memahami arti komitmen, agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga perusahaan dalam berjalan secara efektif dan efisien.

Sebagai satu faktor yang bersifat multidimensi, maka komitmen organisasi dibentuk oleh tiga dimensi sebagai

komponen model (Meyer & Allen, 2011), yaitu:

1. Affective (afektif)

Komitmen afektif merupakan gambaran tingkat seberapa jauh seseorang anggota organisasi terikat secara emosi, mengenal, dan terlibat didalam organisasinya. Karena itu, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional anggota organisasi, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Para anggota akan merasa, bahwa organisasinya adalah yang terbaik. Sehingga pada akhirnya adanya kesediaan untuk menerima semua kebijakan yang dibuat organisasi bagi anggotanya.

2. Continuance (kelanjutan)

Komitmen kontinuan/kelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, yang dapat disebabkan oleh kehilangan senioritas atas promosi benefit. Karenanya, komitmen kelanjutan adalah suatu penilaian yang terkait dengan biaya yang timbul ketika meninggalkan organisasi.

Anggota organisasi dengan komitmen kontinuan selalu berupaya menjaga nama baik organisasinya, dan menceritakan organisasinya sebagai yang terbaik. Para anggota memiliki kepedulian yang tinggi terhadap berbagai hal yang dapat memburuk citra organisasi tersebut. Para anggota organisasi benar-benar merasa senang dan betah dalam melakukan berbagai aktivitas di organisasi. Sehingga organisasi menjadi sumber inspirasi dalam berbagai aktivitas.

1. Normative (normatif)

Komitmen normatif menggambarkan tingkatan sejauh beberapa orang secara psikologis terikat untuk tetap menjadi anggota disuatu organisasi yang didasarkan pada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, dan sebagainya.

Komitmen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh mana perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Disamping itu komitmen mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan dengan kata lain komitmen mengisyaratkan hubungan wirausaha dengan perusahaan atau organisasi secara aktif.

III. Hipotesis

Berdasarkan konsep diatas maka hipotesis dari keseluruhan penelitian ini adalah : “Diduga ada hubungan motivasi dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. Sucofindo Cabang Dumai”.

IV. Metodologi Penelitian

1. Lokasi penelitian

Dalam upaya menyelesaikan penelitian ini terutama untuk mendapatkan data-data yang diperlukan di dalam proses penelitian, maka penulis memilih tempat penelitian dan dilaksanakan pada PT. Sucofindo Cabang Dumai yang berada di jalan Dr. Wahidin No.31 Dumai. Lokasi ini dipilih karena peneliti melihat adanya permasalahan mengenai hubungan motivasi dengan komitmen organisasi.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data yang diperoleh dengan teknik pengumpulan data yang sering digunakan seperti ; wawancara, angket, observasi.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh dari penelaahan dokume-dokumen yang berhubungan dengan personalia penelitian, seperti literature yang memiliki relevansi dengan fokus pada kajian.

3. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 22 orang pegawai tetap PT. Sucofindo Dumai.

4. Teknik Pengumpulan Data

- Kuesioner (Quesioner), yaitu pengumpulan data dengan cara penulis membuat suatu daftar pertanyaan yang nantinya akan diberikan kepada karyawan yang menjadi responden.
- Wawancara (interview), yaitu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada seorang informan atau seorang autoritas atau seorang ahli yang berwenang dalam suatu masalah yang dapat memberikan informasi sesuai dengan masalah yang diteliti.
- Dokumentasi yaitu cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis terutama arsip-arsip, buku-buku, tentang pendapat teori yang berhubungan dengan masalah-masalah dalam penelitian.

5. Teknik Analisis Data

1. Korelasi Spearman Rank

Korelasi spearman rank digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikan hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal dan sumber data antar variabel tidak harus sama (Sugiyono: 2010).

Adapun rumus *Korelasi Spearman Rank* adalah sebagai berikut :

$$\rho = 1 - \frac{6\sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

ρ = Koefisien Korelasi
Spearman Rank

b = Selisih dalam
Ranking

n = Banyaknya pasangan
rank.

2. Pengujian Hipotesa

Dan untuk menguji statistik dan menjawab hipotesa dilakukan pengujian dengan rumus (Sugiyono, 2002) :

$$t_0 = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana: t_0 : nilai t_{hitung}

n : Jumlah sampel

r : Koefisien korelasi

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel X (Motivasi) dengan variabel Y (komitmen organisasi).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah:

H_a (alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dimana:

H_a : diterima jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya terdapat hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasi pada PT. Sucofindo Cabang Dumai.

V. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Motivasi dengan Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Sucofindo Cabang Dumai.

Ada suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami kesuksesan dari sebuah kepemimpinan, yakni dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pimpinan. Pemberian motivasi kerja oleh pimpinan terhadap karyawan merupakan salah satu cara yang

paling ampuh dalam menunjang prestasi kerja karyawan.

Motivasi dalam organisasi sangat diperlukan untuk memberikan semangat kerja yang lebih efektif kepada para karyawan. Dengan pemberian motivasi yang baik sehingga di harapkan akan menimbulkan komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi.

Motivasi adalah salah satu factor yang menimbulkan perasaan atau dorongan kepada seseorang sehingga melakukan sesuatu yang di arahkan sesuai dengan tujuan. Motivasi dilakukan untuk mempengaruhi pola berpikir yang mendorong terhadap seseorang untuk melakukan sesuatu. pemberian motivasi juga harus dilihat dari karakter yang dimiliki oleh seseorang sehingga motivasi yang diberikan dapat masuk kepada orang tersebut dan dapat berpengaruh terhadap pola dan tingkah lakunya.

Dari keterangan di atas maka penulis mencoba melihat indikator penelitian motivasi yang terdiri dari 3 dimensi yaitu, tanggung jawab, pekerjaan yang memiliki tantangan (risiko), dan kebutuhan umpan balik (feed back) Dimana dari masing-masing indicator di ajukan 3 pernyataan sehingga total keseluruhan pernyataan berjumlah 9 pernyataan. Dari pernyataan yang di ajukan diharapkan dapat dilihat sejauh mana tanggapan responden (pegawai) dari PT. Sucofindo Cabang Dumai terhadap motivasi yang telah mereka terima selama ini. Gambaran mengenai motivasi tersebut dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden di kategorikan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan maka berikut ini adalah rekapitulasi tanggapan responden mengenai hasil penelitian dan dapat dilihat padaq tabel berikut ini :

**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang
Motivasi yang Diberikan Pada Karyawan
pada PT.Sucofindo**

**Rekapitulasi Jawaban Responden
Tentang Motivasi yang Diberikan Pada
Karyawan pada PT.Sucofindo**

No	Pekerjaan yang Menuntut	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	K S (3)	T S (2)	ST S (1)	
1	Tanggung Jawab	17	36	12	1	0	66
		26	54	18	2	0	100
		%	%	%	%	%	%
		85	144	36	2	0	267
2	Pekerjaan Memili ki Tantan gan (risiko)	10	36	16	4	0	66
		15	55	24	6	0	100
		%	%	%	%	%	%
		50	144	48	8	0	250
3	Kebutu han Umpan Balik (Feed Back)	16	43	7	0	0	66
		24	65	11	0	0	100
		%	%	%	%	%	%
		80	172	21	0	0	273
Jumlah		43	11	35	5	0	198
		22	5	18	2	0	100
		%	58	%	%	%	%
		21	%	10	1	0	790
		5	460	5	0		

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Dilihat dari setiap dimensi motivasi, responden memberikan skor tertinggi pada pada kebutuhan umpan balik (feed back) yaitu 273. Artinya bahwa perusahaan atau pimpinan PT.Sucofindo Cabang Dumai masih sering memberikan arahan terhadap hal-hal yang memberikan umpan balik kepada karyawannya dalam pelaksanaan kerja.

Dan apabila dilihat dari keseluruhan, jumlah skor responden dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah 790. Dalam pengklasifikasian jumlah skor dalam motivasi sebesar 790 yang berada pada rentang 675-833 terkategori setuju atau baik dalam menerapkan motivasi yang efektif. Hal ini menandakan bahwa PT.Sucofindo Cabang Dumai sudah sesuai dengan motivasi yang diberikan dengan kematangan karyawannya. Dengan penerapan motivasi yang sesuai maka kemampuan karyawan pada perusahaan akan lebih baik, serta pencapaian dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2. Analisis Komitmen Organisasi pada Karyawan PT.Sucofindo Cabang Dumai.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang penting, yang dapat di gunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan menjadib anggota dalam suatu organisasi.

Dijelaskan pula bahwa secara konseptual, komitmen karyawan yang di tandai oleh tiga factor : (Luthans , 2006)

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi,
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Definisi tersebut hampir sama dengan konsep loyalitas pada organisasi. Namun apabila dibandingkan dengan loyalitas, maka komitmen memberikan kontribusi yang lebih banyak bagi organisasi. Komitmen organisasi sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global, Karena komitmen menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan.

Dari keterangan diatas maka penulis mencoba untuk melihat indicator

penelitian komitmen organisasi yang terdiri dari 3 dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Di mana dari masing-masing indikator akan di ajukan 3 pernyataan, sehingga total keseluruhan berjumlah 9 pernyataan. Dari pernyataan yang di ajukan di harapkan dapat dilihat sejauh mana tanggapan responden (pegawai) dari PT.Sucofindo Cabang Dumai terhadap komitmen organisasi terapkan selama ini. Gambaran mengenai komitmen organisasi tersebut dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan dikategorikan menjadi sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan, maka berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pelaksanaan rekapitulasi hasil penelitian pada tabel berikut ini :

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.Sucofindo Cabang Dumai

No	Kebutuhan	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	KS (3)	T S (2)	ST S (1)	
1	Komitmen Afektif	17 25 %	38 57 %	9 14 %	1 2 %	1 2%	66 100%
2	Komitmen Kelanjutan	10 29 %	41 62 %	6 9%	0 0 %	0 0%	66 100%
3	Komitmen Normatif	20 31 %	40 60 %	6 9%	0 0 %	0 0%	66 100%
Jumlah		47 24 %	119 60 %	21 11 %	1 1 %	1 1%	198 100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2014

Jumlah skor responden atas 9 butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi adalah 198. Dalam

pengklasifikasian jumlah skor pada komitmen organisasi sebesar 198 yaitu berada pada rentang 198-356 yaitu masih sangat kurang. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan masih dalam taraf yang rendah. Artinya karyawan masih belum mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja keras demi kesuksesan perusahaan. Sehingga masalah tersebut sangat memerlukan perhatian dari perusahaan untuk kedepannya.

3. Hubungan Motivasi dengan Komitmen Organisasi (kasus pada PT.Sucofindo Cabang Dumai)

1. Koefisien korelasi

untuk melihat keeratan hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.Sucofindo Cabang Dumai, maka dilakukan analisis perhitungan menggunakan uji perhitungan statistic. Pengujian korelasi yang di gunakan adalah korelasi spearman, di mana pada pengujian korelasi ini tidak mensyaratkan distribusi data normal dan bisa memakai data ordinal.

Berdasarkan perhitungan uji statistic, di dapatkan hasil keluaran sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 P &= 1 - \frac{6 \cdot \sum b^2}{n(n^2-1)} \\
 &= 1 - \frac{6 \cdot 356}{22(22^2-1)} \\
 &= 1 - \frac{6 \cdot 356}{22(484-1)} \\
 &= 1 - \frac{6 \cdot 356}{22(483)} \\
 &= 1 - \frac{2136}{10626}
 \end{aligned}$$

$$= 1 - 0,20102 = \mathbf{0,79898}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat hasil uji korelasi analisis korelasi spearman's rho di dapatkan nilai korelasi sebesar 0,798. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa ada hubungan yang bernilai positif antara motivasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.Sucofindo Cabang Dumai sebesar 0,798. Untuk dapat di interpretasikan terhadap kuatnya hubungan tersebut, maka dapat di gunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Riduwan (2009)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat interpretasi (tingkat hubungan) yang kuat antara motivasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.Sucofindo Cabang Dumai yang mana berada pada rentang antara 0,60-0,799. Angka koefisien yang bernilai positif, yaitu jika motivasi meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat.

2. Uji t

selanjutnya dilakukan uji t untuk menjawab hipotesis yang telah di ajukan sebelumnya. Uji – t digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis.

Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Menentukan hipotesis

Ho : Tidak ada hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasi

Ha : Ada hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasi

- Kriteria pengujian

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kesalahan toleransi 5% maka H_a diterima dan H_o di tolak yang berarti bahwa variabel X memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Y.

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf toleransi kesalahan 5% maka H_a di tolak H_o di terima yang berarti bahwa variabel X tidak memiliki hubungan terhadap variabel Y.

- Adapun nilai t hitung yang didapat adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0,798 \frac{22-2}{1-(0,798)^2}$$

$$t = 0,798 \frac{20}{1-0,6368}$$

$$t = 0,798 \frac{20}{0,363}$$

$$t = 0,798 \times 55,09$$

$$t = 0,798 \times 7,422$$

$$t = \mathbf{5,922}$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,725 dengan df : 20 dan $\alpha = 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 5,922. Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.Sucofindo Cabang Dumai.

Dari penjelasan hasil penelitian diatas terkait dengan

motivasi yang diterapkan pada PT.Sucofindo Cabang Dumai sudah cukup baik, akan tetapi komitmen organisasi karyawan masih tergolong rendah dan masih perlu lagi untuk ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang lebih maksimal.

VI. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi dilihat dari kebutuhan akan berprestasi, motivasi yang diberikan dikatakan sukses jika karyawan sudah bekerja sesuai dengan yang dibutuhkan. Namun masih ada beberapa karyawan yang masih merasa bahwa pemberian akan motivasi masih kurang, khususnya pada pekerjaan yang memiliki tantangan (risiko). setelah dilakukan penelitian terhadap motivasi pada karyawan PT.Sucofindo Cabang Dumai, dapat diketahui skor tertinggi pada umpan balik (feed back) dan motivasi berada pada kategori setuju yang artinya motivasi situasional yang diterapkan telah berjalan dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan.
2. Secara umum komitmen yang diterapkan pada PT.Sucofindo Cabang Dumai khususnya pada normatif sudah terbilang baik. Namun masih ada beberapa karyawan yang belum menerapkan komitmen mereka dengan baik khususnya bisa dilihat pada komitmen afektif yang masih terbilang cukup rendah. Setelah dilakukan penelitian terhadap komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pada PT.Sucofindo

Cabang Dumai dapat diketahui skor komitmen organisasi pada karyawan PT.Sucofindo Cabang Dumai masuk kedalam kategori netral atau sedang. Artinya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap kesembilan indikator masih perlu diperbaiki dan di tingkatkan. Karena dengan rasa komitmen yang tinggi, karyawan akan loyal dan selalu berusaha mensukseskan perusahaan.

3. Setelah dilihat secara umum maka penelitian ini dapat di nyatakan bahwa hubungan motivasi dengan komitmen organisasi dapat dikatakan erat yaitu setelah dilakukan pengujian korelasi, diketahui bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.Sucofindo Cabang Dumai . melalui pengujian uji – t, juga dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini bahwa motivasi memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.Sucofindo Cabang Dumai dapat diterima. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diterapkan atasan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang diterapkan oleh karyawan.

2. Saran

Adapun saran-saran yang penulis dapat berikan adalah sebagai berikut:

1. Dibutuhkan sekali peran seorang pimpinan agar sebuah komitmen yang telah diterapkan pada karyawan pada PT.Sucofindo Cabang Dumai dapat terlaksana serta meningkat dengan baik. Karena apabila komitmen yang dimiliki oleh karyawan cukup terbilang tinggi maka tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

2. Adanya kesempatan yang perusahaan berikan kepada para karyawan untuk lebih berpartisipasi dalam memberikan sebuah masukan atau saran dalam pemecahan masalah. Sehingga ada rasa memiliki bagi para karyawan sehingga dapat menunjang kinerjanya untuk lebih memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan adanya pola pikir yang baik dan system pola kerja yang cerdas oleh pimpinan dari PT.Sucofindo Cabang Dumai maka hal itu akan dapat membantu dalam perkembangan karyawan dan guna kemajuan perusahaan dalam pencapaian tujuan.
3. Harapan kepada PT.Sucofindo Cabang Dumai agar dapat lebih memperhatikan penerapan motivasi dengan baik kepada karyawan sehingga dapat memberikan sumbangan positif terhadap komitmen karyawan pada perusahaan serta dapat memberikan solusi bagi karyawan PT.Sucofindo Cabang Dumai .

DAFTAR PUSTAKA

A.F Stoner James. 1994. *Management*, Jakarta : Intermedia

Annisa (2006). *Hubungan Motivasi dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Industri Sandang Nusantara*. Retrieved from <http://google.skripsi.ac.id>

Allen dan Meyyer. 2011. *Budaya Organisasi*, Jakarta : KENCANA

Gibson L. James. 1997. *Organisasi Perilaku Status Proses*. Edisi 5, Jakarta : Erlangga

Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi*. Bandung : Bumi Aksara.

Hayon, M.K. 2008. *Hubungan Motivasi dengan Komitmen Organisasional terhadap*

kinerja individual pada karyawan produksi Pd. Taru Martani Yogyakarta. Retrieved from <http://Sinta.ukdw.ac.id>.

Luthans Fred. 2005. *Organizational Behavior*. McGraw Hill Companies, Inc

Luthans Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi

Mangkunegara Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rodakarya

Mangkunegara A. A. Anwar Prabu 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Clelland Mc. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : 2013

Robbins, P.Stephen. 1991. *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Applications*, Fifth Edition. Prentice - Hall, Inc. New Jersey

Riduwan. 2009. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung: Alfabeta

Riduwan & Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta

Samsudin Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : ALFABETA

Thoha Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.